

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/78635>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

laatste decennia zodanig naar boven zijn bijgesteld dat de feitelijke verschillen tussen academici in de diverse academische rangen eerder gering zijn. Want laten we eerlijk zijn, nogal wat beginnende UD's hebben de dag van vandaag een cv waarmee ze pakweg vijftien jaar geleden hoogleraar zouden geworden zijn.

De Vries en Vis stellen terecht dat het niet "slechts een kwestie van tijd" kan zijn voordat vrouwen de weg naar boven vinden. Inderdaad, indien we een en ander uitsluitend van tijd laten afhangen zal het nog zeer, zeer lang duren. Maar zelfs indien we ons beperken tot de drie praktische veranderingen die zij voorstellen, vrees ik dat het nog lang zal duren en dat een en ander niet "voor de nabije toekomst" zal zijn. Het zal tijd kosten, en vermoedelijk meer dan in sommige andere maatschappelijke sectoren. Waarom lopen universiteiten immers uit de pas met bijvoorbeeld het bedrijfsleven of het openbaar bestuur? Tijd speelt ons hier structureel parten. De hoogste posities aan de universiteit worden dikwijls 20 jaar of meer ingevuld door dezelfde persoon. Voor topposities in het bedrijfsleven is 5 jaar een eeuwigheid. Het trage verloop van het academische personeel maakt dat de samenstelling van het academisch kader ook langzaam verandert. Vandaar dat ik meen dat de mix aan beleidsinstrumenten groter moet zijn dan wat De Vries en Vis voorstellen en, vooral, dat de structurele condities gunstig moeten zijn. Met dat laatste doel ik onder meer op het verder vergroten van het cohort vrouwelijke doctors, alsook de verbetering van de instroom in en de doorstroom binnen het ZAP-kader. De soms ondraaglijke traagheid van de uni-

versiteit mag niet verhinderen de nodige maatregelen te nemen. Vele van de voorgestelde maatregelen hebben immers niet uitsluitend betrekking op gender, maar dienen een ruimer belang, met name het bevorderen van diversiteit ten behoeve van meer kwaliteit. In deze materie aarzel ik te spreken in termen van onder- of oververtegenwoordiging, omdat mijns inziens academia geen precieze weerspiegeling van de samenleving moet zijn, maar vooral het beste talent naar boven moet weten te halen. Onder meer de huidige discrepantie qua gender betekent een enorm verlies aan intellectueel kapitaal. De vergroting van de kansen voor vrouwen betekent immers dat op termijn de academische pool niet alleen groter maar ook meer divers en daardoor meer kwaliteitsvol wordt.

Academische netwerken en micropolitiek: genderpraktijken in werving en selectie van hoogleraren

Marieke van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research)

Al enige tijd wordt onderzoek verricht naar de oorzaken van het lage aantal vrouwen in hogere posities aan Nederlandse universiteiten (onder meer door Portegijs & Brugman, 1998; Noordenbos, 1999; Brouns, 2000; Dekker, 2000; AWT, 2002; Bosch, 2002) en ook aan buitenlandse universiteiten (onder meer door Valian, 1998; MIT, 1999; Schiebinger, 1999; Husu, 2001; Rees, 2002). Hoewel we een

steeds beter zicht krijgen op de individuele, structurele en culturele elementen die de stelselmatige uitval van vrouwen in de academische loopbaan veroorzaken, is er weinig bekend over de processen die spelen bij de hoogleraarbenoemingen en dus bij de laatste toegangspoort van het wetenschappelijke carrièrepad. Hoe verloopt de zoektocht naar kandidaten, wie zijn daarbij betrokken en welke criteria worden hierbij gehanteerd? En welke genderpraktijken vinden we hierin terug? Mijn onderzoek heeft de ambitie deze *black box* iets te openen en aanbevelingen aan te reiken voor een genderneutrale werving en selectie aan universiteiten.

Met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar topposities is men van mening dat de jaren van achterstand voorbij zijn door de positieve actiemaatregelen voor vrouwen die langs deze weg een inhaalslag hebben kunnen maken. Dit discours is sterk en wordt gedeeld door zowel beleidsmakers, bestuurders, wetenschappelijke staf als vrouwelijke kandidaten. In mijn onderzoek heb ik aangetoond dat dit discours van gendergelijkheid aan de universiteit niet altijd in overeenstemming is met de complexe dagelijkse praktijk. Hiervoor heb ik een multidisciplinaire benadering ontwikkeld uitgaande van inzichten en concepten uit drie academische disciplines: wetenschapsstudies, organisatie studies en genderstudies. Deze benadering bouwt voort op het sociaal constructivistisch feminisme (Lorber, 2005), waarin een genderanalyse draait om het bekijken van sociale praktijken waarin betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid impliciet of expliciet een rol spelen. Dit artikel laat twee verschijnings-

vormen zien waarin gender zich manifesteert in academische benoemingspraktijken van hoogleraren. Deze praktijken zijn de implementatie van transparantie- en emancipatiebeleid en het zoeken naar en identificeren van talentvolle kandidaten (*gatekeeping*).

Om deze genderpraktijken aan te tonen, zijn meerdere deelstudies verricht. De eerste studie bestaat uit een cijferanalyse van nieuw benoemde hoogleraren aan 13 Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. De tweede studie bevat een inhoudsanalyse van 971 benoemingsrapporten van zeven Nederlandse universiteiten. Gegevens zijn verzameld omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, de samenstelling van de benoemingsadviescommissie alsmede omtrent het type werving en type leerstoel. Door middel van statistische analyse is inzicht verkregen in het percentage succesvolle sollicitaties van mannen en vrouwen en in kenmerken van benoemde hoogleraren in de periode 1999-2003. In totaal zijn 64 interviews gehouden met leden van benoemingsadviescommissies (vicedecaan, voorzitter, personeelsadviseur/ambtelijk secretaris, mannelijke en vrouwelijke leden).

Transparantie, accountability en gendergelijkheid

Mijn analyses tonen aan op welke wijze universiteiten omgaan met de roep om transparante procedures, die volgens voorgaand onderzoek (Allen, 1988; van Balen, 2001; Rees, 2004; EU, 2008) nodig zijn om meer vrouwelijke hoogleraren te kunnen benoemen. De roep om transparantie en

accountability wordt door universiteiten hoofdzakelijk beantwoord door het instellen van wervings- en selectieprotocollen. Deze protocollen bieden richtlijnen en checklists voor de te volgen procedure en geven aan welke stappen door betrokkenen gevolgd moeten worden. Slechts enkele protocollen bevatten referenties naar gendergelijkheid, zoals het expliciet zoeken naar vrouwelijke kandidaten en het opnemen van ten minste één vrouwelijk lid in de benoemingscommissie. In de praktijk worden deze protocollen echter nauwelijks gehanteerd. De interviews met commissieleden bevatten vele concrete voorbeelden van flexibele interpretaties van de regels en richtlijnen. Deze worden vrij eenvoudig terzijde geschoven wanneer snelle beslissingen gemaakt moeten worden om een 'excellente' kandidaat te behouden. Het hoge percentage gesloten benoemingen (64%) wijkt af van het formele beleid dat uitgaat van open werving. Tevens bestond bijna de helft van de commissies (44%) alleen uit mannen, terwijl uit mijn onderzoek blijkt dat in commissies met vrouwelijke commissieleden ook meer vrouwelijke hoogleraren worden benoemd.

De gebrekkige naleving van de wervings- en selectieprotocollen kan worden verklaard uit de weerstand tegen meer bureaucratie en het beroep op het meritocratische principe. De protocollen blijven een papieren tijgerin wanneer universiteitsbesturen geen druk uitoefenen op of consequenties verbinden aan de naleving van de protocollen. In de meest extreme gevallen werkten de beleidsmaatregelen zelfs contraproductief; commissieleden gebruiken micropolitieke technieken en

strategieën om transparantie te 'faken' terwijl ze het systeem naar hun hand zetten.

Naast het feit dat beleidsmaatregelen inzake transparantie, *accountability* en gendergelijkheid nauwelijks zijn geïmplementeerd, kunnen sommige elementen in het benoemingsproces moeilijk geformaliseerd of transparant gemaakt worden. Micropolitiek is de realiteit: iedere speler in het proces heeft een eigen agenda die kan interfereren met het doel om openheid te creëren en de procedures te formaliseren. Het benoemingsproces is een mix van strikte regelgeving en een meer subtiel en plooibaar proces rond personen, criteria en reputaties in een politieke arena. Micropolitieke processen doen afbreuk aan de pogingen om genderpraktijken bloot te leggen. De pogingen zouden echter meer vruchten afwerpen als meer consequenties zouden worden genomen wanneer beleid door betrokkenen niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd en commissieleden meer rekenschap moeten afleggen voor de genomen beslissingen.

Genderpraktijken in de werving

Een groot deel van de hoogleraren (64%) wordt geworven in gesloten procedures via (in)formele netwerken door zogenaamde scouts. Volgens respondenten is scouten noodzakelijk om in een concurrerende omgeving excellente wetenschappers aan te trekken. Scouts zijn academici op invloedrijke posities die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces en het actief identificeren en uitnodigen van kandidaten. Zij bekleden een *gatekeeping* positie,

aangezien zij bepalen welke kandidaten worden genomineerd en welke uitgesloten blijven; ze controleren de informatiestromen en toegang tot de vacante posities. Maar *gatekeepers* beïnvloeden ook de instandhouding of (re)productie van genderongelijkheid. Ik onderscheid drie genderpraktijken die voornamelijk negatief uitwerken voor vrouwelijke kandidaten en één praktijk die gendergelijkheid bevordert.

De eerste praktijk heeft betrekking op homogene mannelijke netwerken van scouts. Vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere academische posities zijn scouts overwegend mannen, die hun wervingsbeslissingen in hoge mate baseren op gepercipieerde gelijkheid. Nominatie op basis van *similarity* is een belangrijk aspect tijdens het benoemingsproces; commissieleden zijn vanwege onzekerheidsreductie op zoek naar mensen die ze kennen en waarin ze vertrouwen hebben. Vrouwen maken minder deel uit van de (in)formele netwerken van scouts, worden gezien als 'nieuw fenomeen', als minder voorspelbaar en meer risicovol. Ten tweede is er sprake van een incomplete zoekactie. Doordat slechts enkele *gatekeepers* binnen hun eigen homogene netwerk zoeken, is de kans aanzienlijk dat kandidaten buiten de netwerken over het hoofd worden gezien. Dit geldt voornamelijk voor academici op de grensvlakken van disciplines en voor opkomend talent direct onder het niveau van hoogleraar. Ten derde trekken mannen meer profijt van de masculiene support netwerken die kandidaten helpen om zichtbaar te worden of zichtbaar gemaakt te worden. Vrouwen zouden zich te

weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende zichtbaar zijn in besturen en commissies, waardoor ze ook onzichtbaar blijven in de netwerken van *gatekeepers* voor hoogleraarposities. Deze drie genderpraktijken zijn onbewuste mechanismen die leiden tot een kloon-cultuur in academische benoemingen en ze blijven in hoge mate onbereflecteerd.

Gatekeepers hebben echter een duale functie. Aan de ene kant zorgen zij voor uitsluiting en aan de andere kant bieden zij kansen en faciliteren insluiting. Als invloedrijke scouts zich sterk maken voor het vinden en benoemen van vrouwelijke hoogleraren, kan het scoutsysteem ook voor vrouwelijke kandidaten uitkomst bieden. In gesloten wervingen wordt ook vrouwelijk talent gescout en direct benoemd, bijvoorbeeld via persoonsgebonden leerstoelen. Hoewel vrouwen dus ook voordeel kunnen halen uit de huidige wijze van rekruteren, is de vraag of deze voordelen opwegen tegen de nadelen. De oprichting van speciale leerstoelen of programma's voor vrouwen is niet voldoende om de onevenwichtige samenstelling in de hoogste regionen van de universiteit op te lossen. De 'reguliere' route naar de top bevat nog steeds obstakels in de vorm van moeilijk toegankelijke netwerken van *gatekeepers*. Het reflecteren op en aanpakken van de cultuur in deze reguliere procedures, waar mannelijke homogene netwerken en supportsystemen onbewust verantwoordelijk zijn voor de genderongelijkheid, is daarom essentieel. Anders blijft de benoeming van vrouwen op speciale leerstoelen een tijdelijke oplossing en kan dit zelfs leiden tot een apart benoemingsspoor voor vrouwen.

Tot slot

Over het algemeen kan ik concluderen dat er sprake is van impliciete mechanismen in benoemingsprocessen die consequenties hebben voor vrouwelijke kandidaten. In de meeste gevallen zijn het geen directe vormen van genderdiscriminatie, maar is er sprake van onbewuste mechanismen die het genderonderscheid aan de top van de universiteit reproduceren. Deze mechanismen werken als een soort macht van de vanzelfsprekendheid, een gedeelde en meestal onbereflecteerde opvatting van de werkelijkheid die het dagelijks leven in organisaties op effectieve wijze reguleert, zonder dat deze processen expliciet naar voren komen of openlijk worden waargenomen.

Aanbevelingen betreffen in eerste instantie het reflecteren op genderpraktijken die op dit moment onbewust een rol spelen in academische benoemingen. Dit kan vorm krijgen door het trainen van commissieleden in genderneutrale werving en selectie, het bewust zoeken naar vrouwelijk talent, het (beter) implementeren van transparante procedures en het vergroten van de *accountability* van beslissers. Streven naar benoeming van de besten aan de top van deze instellingen betekent een streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Pas wanneer een kritische massa onder vrouwen is bereikt – en dat is al gebeurd onder studenten en aio's – kan sprake zijn van een werkelijk neutrale selectie, waarin de sekse van vrouwen net zo vanzelfsprekend is als de sekse van mannen. Het streven naar *gender equality* is onderdeel van het streven naar excellente wetenschap. Het

zal in ieder geval bijdragen aan een aantrekkelijk en pluriform klimaat aan de Nederlandse universiteiten.

Vrouwen en wetenschap: *the continuing story*

Joyce Outshoorn (Universiteit Leiden)

Begin jaren negentig haalde de kwestie van het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren aan Nederlandse universiteiten al het nieuws, toen de Leidse vrouwenstudies onderzoekster Greta Noordenbos aan de hand van internationaal vergelijkend onderzoek aantoonde dat Nederland onderaan de ranglijst vrouwelijke hoogleerars bungelde. Alleen Botswana deed het nog slechter.⁷ De kwestie blijft daarna actueel vanwege de continu te lage cijfers, felle debatten over quota's en betogen van vrouwen als Heleen Mees en Marijke Stellinga die stellen dat het aan vrouwen zelf ligt dat zij niet doorstoten naar de top.

Zowel Marijke van den Brink als Catherine de Vries en Barbara Vis wijzen op zowel de institutionele factoren als individuele factoren voor het verklaren van de achterstand. Zij wijzen onder andere op de samenstelling van benoemingcommissies en ondoorzichtige promotie als belangrijke hinderpalen voor doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Ook zijn zij van mening dat vrouwen zichzelf beter moeten verkopen door meer te netwerken en hun prestaties doeltreffender uit te buiten. Te wijzen valt ook op culturele factoren als deel van de verklaring; zo heeft historica Mineke Bosch onlangs nog betoogd dat de sterke Nederlandse moeder-